

**Die regionale Ausbildungs- und
Arbeitsmarktstrategie
2025-2027**
Fortschreibung

Impressum

Die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2025 bis 2027
Fortschreibung

Herausgeberin:

Wetteraukreis der Kreisausschuss
Fachbereich 3 Jugend und Soziales
Europaplatz
61169 Friedberg
Tel: 06031-833303
Email: Beratung-foerderung@wetteraukreis.de

Erstellt mit Unterstützung der regionalen Akteure des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes aus dem Wetteraukreis sowie der Stabsstelle Fachkräftesicherung des Landes Hessen und dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Friedberg, im März 2025

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Jugend, Soziales und Integration



Vorwort

Der demografische Wandel, die Nachwirkungen der Corona-Pandemie, der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und der Klimawandel bringen zahlreiche und teils unvorhersehbare Herausforderungen für die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie mit sich. Bis 2028 ist im Wetteraukreis ein Mangel von über 9.000 Fachkräften zu erwarten. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage verfügt die Region Wetterau über vielfältige Chancen und Potenziale. Wir nehmen die Herausforderungen aktiv an und gestalten die zukunftsfähige Entwicklung unseres Kreises.

Unsere Arbeitsmarktstrategie setzt auf Innovation, Zusammenarbeit und eine nachhaltige Förderung der Menschen in unserer Region. In einer Zeit des Umbruchs ist es unser vorrangiges Ziel, die Menschen vor Ort bestmöglich zu unterstützen – sei es durch die Verbesserung beruflicher Perspektiven oder durch die Förderung der sozialen Integration von Benachteiligten. Besondere Aufmerksamkeit widmen wir dabei denjenigen, die durch bestehende Programme im Sozialgesetzbuch nicht wirksam erreicht werden. Hierzu zählen unter anderem Jugendliche und junge Erwachsene, die aufgrund von Bildungsbenachteiligung besondere Unterstützung benötigen, und Menschen mit familiären Verpflichtungen, die durch Teilzeitausbildung neue berufliche Chancen erhalten können.

Unsere Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2025-2027 baut auf den erfolgreichen Ansätzen der letzten Jahre auf und setzt klare Schwerpunkte auf

- die Förderung berufsqualifizierender Abschlüsse,
- die (Nach-)Qualifizierung erwerbsfähiger Menschen sowie
- zielgruppengerechte Ansätze zur Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf.

Durch die Erweiterung von Berufsfeldkompetenzen und den (beruflichen) Spracherwerb sowie durch kontinuierliche Kompetenzentwicklung im Rahmen des „lebenslangen Lernens“ werden wertvolle Potenziale in der Region aktiviert. Die regionale OloV-Strategie und innovative Maßnahmen wie die Jugendberufsagentur unterstützen den Übergang von der Schule in den Beruf, indem sie junge Menschen passgenau auf ihrem Bildungsweg ansprechen.

Die Teilzeitausbildung stellt eine weitere Chance dar, insbesondere für Menschen mit Care-Arbeit oder Unterstützungsbedarf eine berufliche Perspektive zu eröffnen und gleichzeitig dem Fachkräftemangel in Unternehmen entgegenzuwirken.

Die Fachkräftesicherung wird durch unsere regionalen Akteure und Netzwerke weiterhin systematisch vorangetrieben. Mit innovativen Konzepten, intensiver Netzwerkarbeit und dem unermüdlichen Engagement aller Beteiligten sind wir sehr gut aufgestellt, um dieses Ziel zu erreichen.

Unser Dank gilt allen Partnerinnen und Partnern, die uns auf diesem Weg unterstützen, sowie unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ohne deren Einsatz diese bedeutende Arbeit für den Wetteraukreis nicht möglich wäre.



Marion Götz
Kreisbeigeordnete

INHALT

Vorwort	3
1 Akteure, Ziele und Netzwerke der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie	6
2 Rahmenbedingungen im Wetteraukreis und die Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in der Region	9
2.1 Die Bevölkerung in der Wetterau	9
2.2 Prognosen zum Fachkräftemangel bis 2027 und mögliche Auswirkungen auf die Region	10
3 Ansätze zur zukünftigen Fachkräftesicherung im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.....	11
3.1 Stärkung der Berufsorientierung und des Ausbildungsmarkts ..	11
3.1.1 Zielgruppengerechte Berufsorientierung.....	11
3.1.2 Das Projekt Jugendberufsagentur Wetterau.....	15
3.1.3 Stärkung des regionalen Ausbildungsgeschehens.....	17
3.1.4 Teilzeit-Ausbildung als Chance	21
3.2 Ansätze zur Fachkräftesicherung im Arbeitsmarkt	22
3.2.1 (Nach-)Qualifizierung und Aktivierung von Arbeitslosen	23
3.2.2 Berufliche Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung	25
3.3 Förderung der Potenziale von Zielgruppen	27
3.3.1 Integration von Migrantinnen/-innen in den Arbeitsmarkt	27
3.3.2 Potenziale von Frauen und Care-Arbeitenden	30
3.3.3 Aktivierung und Halten älterer Menschen in Beschäftigung.....	33
3.3.4 Inklusion	33
4 Fazit.....	35
5 Verzeichnisse	37
5.1 Literaturverzeichnis:	37
5.2 Abbildungsverzeichnis:	37
5.3 Tabellenverzeichnis:	37
5.4 Abkürzungsverzeichnis:	37

Anhang:

- I. Übersicht zum Fachkräftenetzwerk Wetterau
- II. Übersicht Netzwerk Schule- Beruf im Wetteraukreis: Steuergruppen, Gremien,
Arbeitskreise

1 AKTEURE, ZIELE UND NETZWERKE DER REGIONALEN AUS- BILDUNGS- UND ARBEITSMARKTSTRATEGIE

Für eine erfolgreiche Umsetzung der vielfältigen Handlungsfelder der Wetterauer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie bedarf es einer guten und engen Abstimmung und Zusammenarbeit durch eine Vielzahl von Akteuren. Zentrale Akteure werden im Folgenden vorgestellt.

Die regionalen Akteure im Wetteraukreis sind:

- Wetteraukreis <https://wetteraukreis.de/home/> Fachbereich Jugend und Soziales
- Wirtschaftsförderung Wetterau <https://www.wfg-wetterau.de/>
- Agentur für Arbeit <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/giessen/friedberg>
- Jobcenter Wetterau <https://www.jobcenter-wetterau.de/index.html>
- IHK Gießen-Friedberg <https://www.ihk.de/giessen-friedberg/>
- Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft (ABZ) Nidda <https://www.abz-nidda.de/>
- Handwerkskammer Wiesbaden <https://www.mittelhessen.eu/wirtschaft-wissenschaft/kontakte-knuepfen/handwerkskammern>
- Kreishandwerkerschaft Wetterau <https://www.handwerk-wetterau.de/>
- VHS Wetterau <https://www.vhs-wetterau.de/>
- Welcome Office Wetterau
- Wechselnder Einbezug: Staatliches Schulamt bzw. örtliche Schulen, regionale Unternehmen sowie regionale und überregionale Sprachförderungs- und Bildungsträger

Im November 2023 wurde eine regionale Zukunftswerkstatt im Wetteraukreis durchgeführt, aus der sich das **Fachkräftenetzwerk Wetterau** gebildet hat und für die Region passgenaue Ziele festgelegt hat. Die gemeinsamen Ziele des Fachkräftenetzwerks der Zukunftsregion Wetterau beziehen sich auf die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse der Region insbesondere im Bereich der Fachkräftesicherung. Sie umfassen folgende Aspekte (Stand 11/24):

1. **Regionale Fachkräftesicherung:** Die Hauptaufgabe des Netzwerks besteht darin, den Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft in der Wetterau langfristig zu decken. Dabei sollen sowohl qualifizierte Arbeitskräfte gehalten als auch neue

hinzugewonnen werden, um den wirtschaftlichen Erfolg und die Attraktivität der Region sicherzustellen.

2. **Abstimmung von Bildungsangeboten:** Ein zentrales Ziel des Netzwerks ist die enge Zusammenarbeit zwischen Kammern, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Bildungsinstitutionen und Unternehmen, um Bildungsangebote und Ausbildungsinhalte auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes abzustimmen. Diese Angebote gilt es zu bündeln und zu verzahnen.
3. **Unterstützung der Förderung der Berufsorientierung in Schulen u.a. durch die regionale OloV-Strategie:** Durch gezielte Maßnahmen wie Praktika, Berufsinformationsveranstaltungen und Unternehmensbesuche soll die Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern in der Wetterau gestärkt werden. Ziel ist es, junge Menschen frühzeitig für Berufe in der Region zu begeistern und sie für die regionalen Unternehmen zu gewinnen.
4. **Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen:** Das Netzwerk arbeitet stetig daran, bestehende Arbeitskräfte mit gezielten Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten resilient für den digitalen Wandel und andere technologische Entwicklungen zu machen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Förderung von Arbeitnehmern, deren Qualifikationen nicht mehr den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes entsprechen. Damit trägt das Fachkräftenetzwerk Wetterau u.a. zu einer gelingenden digitalen Transformation der Region bei.
5. **Integration von benachteiligten Gruppen:** Das Netzwerk verfolgt das Ziel, benachteiligte Gruppen wie Langzeitarbeitslose, Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund, Zugewanderte, Menschen mit Behinderungen oder ältere Arbeitskräfte durch spezifische Fördermaßnahmen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies soll nicht nur die soziale Teilhabe fördern, sondern auch das Arbeitskräftepotenzial der Region erweitern.
6. **Bekämpfung des Fachkräftemangels durch Integration von Arbeitskräften aus dem Ausland:** Angesichts des demografischen Wandels sowie des wachsenden Arbeitskräftemangels in der Wetterau verfolgt das Netzwerk das gemeinsame Ziel, internationale Fachkräfte zu gewinnen und ihre Integration in den regionalen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

7. **Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU):** In der Wetterau sind viele kleine und mittlere Unternehmen ansässig. Das Netzwerk hat das Ziel, diesen Unternehmen gezielt Unterstützung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften sowie bei der Nutzung von Förderprogrammen und Qualifizierungsmaßnahmen zu bieten.
8. **Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit:** Durch die Sicherung und Entwicklung von Fachkräften möchte das Netzwerk dazu beitragen, die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Region Wetterau als Wirtschaftsstandort zu erhöhen. Dies beinhaltet auch die Unterstützung von Innovationsprozessen in Unternehmen und geeigneten Weiterbildungsangeboten.
9. **Rechtzeitiger Wissenstransfer und Informationsaustausch:** Ein weiteres gemeinsames Ziel des Netzwerks ist es, den Informationsaustausch zwischen den Partnern zu fördern und die Akteure regelmäßig über Arbeitsmarkttrends, Fördermöglichkeiten, Veranstaltungsreihen und neue Qualifikationsanforderungen zu informieren. Dies hilft dabei, frühzeitig auf Veränderungen am Arbeitsmarkt zu reagieren.
10. **Perspektive für die Region:** Durch die Bündelung von Ressourcen und Expertisen der verschiedenen Akteure des Netzwerks soll eine nachhaltige Fachkräftestrategie entwickelt werden, die die wirtschaftliche und soziale Stabilität der Wetterau gewährleistet. Diese gemeinsamen Ziele tragen dazu bei, den Fachkräftemangel im Wetteraukreis effektiv zu bekämpfen und gleichzeitig den Menschen vor Ort bessere berufliche Perspektiven zu bieten.

Im Bereich der Förderung sind zudem insbesondere die Akteure der Rechtskreise SGB II, SGB III, SGB VIII, AsylbLG und SGB IX zu nennen. Die Aufgaben sind weitestgehend gesetzlich festgeschrieben.

Die aktuellen Netzwerke und federführende Mitgestaltung in der Region sind (Stand März 2025):

- OloV-Steuergruppe
- Netzwerk Übergang Schule-Beruf

- AQB-Steuergruppe (Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget)
- Steuer- und operative Arbeitsgruppe der Jugendberufsagentur Wetterau (SGB II, SGB III, SGB VIII)
- AG Wiedereinstieg und Existenzsicherung (Fachdienst Frauen- und Chancengleichheit)
- AG Planung (Fachbereich 3 Jugend und Soziales)
- Fachkräftesicherung Netzwerk (Agentur für Arbeit, Wirtschaftsförderung, IHK Gießen-Friedberg, weitere o.g. Akteure)
- AG Flüchtlingshilfe (Diakonie Hessen)
- AK Jugendberufshilfe-Träger Wetterau

2 RAHMENBEDINGUNGEN IM WETTERAUKREIS UND DIE ENTWICKLUNG DES AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTES IN DER REGION

2.1 DIE BEVÖLKERUNG IN DER WETTERAU

Der Wetteraukreis ist der am stärksten wachsende Kreis in Hessen, auch unter Berücksichtigung einiger Gebiete mit sinkendem Bevölkerungswachstum. Das größte Bevölkerungswachstum (prozentual, nicht absolut) liegt in Butzbach, gefolgt von Bad Vilbel, Limeshain und Büdingen sowie dem Gebiet um Friedberg und Bad Nauheim. In Kefenrod und Gedern ist eine schrumpfende Bevölkerung zu beobachten. Dabei ist die Bevölkerungszunahme bzw. -abnahme auch über einen längeren Zeitraum zu beobachten. Daraus ergeben sich aktuell folgende Prognosen zum Bevölkerungswachstum in der Wetterau in den unterschiedlichen Städten und Gemeinden:

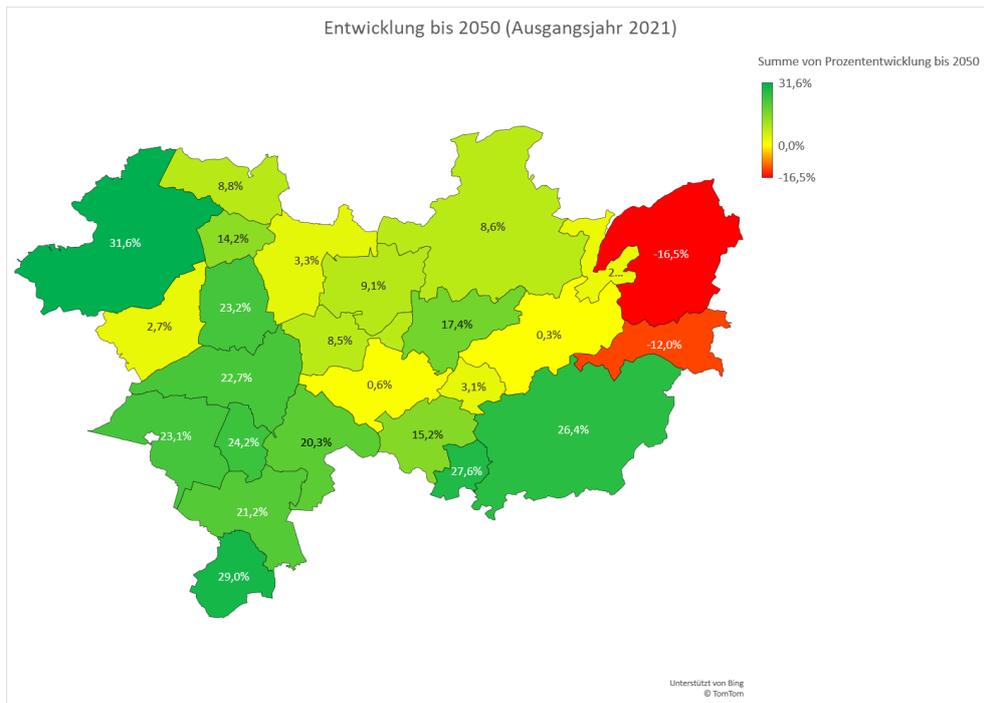


Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in der Wetterau; (Quelle: Kreisentwicklung Wetteraukreis)

Es ist zu beachten, dass sich entsprechend der vielfältigen Strukturräume im Wetteraukreis je nach Bevölkerungsentwicklung regionale Zielsetzungen passgenau und vor Ort sehr unterschiedlich definieren.

So kann bspw. in einigen Regionen mit einer weniger gut ausgebauten Infrastruktur der Erhalt der Daseinsvorsorge im Zentrum ihrer Ziele stehen. In Gebieten, in denen mit einem besonders hohen Zuzug zu rechnen ist, stellen sich Herausforderungen einer angepassten Infrastruktur und Bildungslandschaft inklusive der Gesundheitsvorsorge bei gleichzeitigen Fachkräftemangelprognosen.

Hier ist es wichtig, alle Potenziale, die sich im Wetteraukreis befinden, ausfindig zu machen, frühzeitig anzusprechen und gute Matchingstrukturen zu schaffen.

2.2 PROGNOSEN ZUM FACHKRÄFTEMANGEL BIS 2027 UND MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE REGION

Weiterhin hat kurz- bis mittelfristig der demographische Wandel, wie auch in anderen Regionen, Einfluss auf die Fachkräftesicherung in der Region. Zunächst ist festzuhalten, dass für den Wetteraukreis weiterhin ein moderates Defizit an Fachkräften prognostiziert wird.¹

Schaut man sich besonders die zukünftigen Defizite in den Bereichen

¹vgl. Foliensatz Zukunftswerkstatt Stabstelle Fachkräftesicherung Wetteraukreis Folie 15

- Handwerk und Bau
- Produktion
- Technische Forschung, Entwicklung und Informatik
- Verkehr, Logistik und Tourismus
- Unternehmensorganisation und Verwaltung
- Gesundheitswesen und Erziehung

an, so lässt sich feststellen: In gebäude- und versorgungstechnischen Berufen, in der Führung von Fahrzeug und Transportgeräten, sowie in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sind höhere Zahlen an fehlenden Arbeits- und Fachkräften für den Wetteraukreis prognostiziert.

Insgesamt werden bis 2028 im Wetteraukreis über 9000 Fachkräfte fehlen².

3 ANSÄTZE ZUR ZUKÜNFTIGEN FACHKRÄFTESICHERUNG IM REGIONALEN AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKT

3.1 STÄRKUNG DER BERUFSORIENTIERUNG UND DES AUSBILDUNGSMARKTS

Ein wichtiger Ansatz zur zukünftigen Fachkräftesicherung im regionalen Ausbildungsmarkt ist die Stärkung der Berufsorientierung und des regionalen Ausbildungsmarkts. In der Wetterau hat sich hier bereits seit vielen Jahren ein gutes und stabiles Netzwerk der Akteure etabliert (siehe auch Anhang II). Im Folgenden werden die schwerpunktmäßigen Ansätze im Bereich der Berufsorientierung und im regionalen Ausbildungsgeschehen beschrieben.

3.1.1 Zielgruppengerechte Berufsorientierung

Laut 19. Shell-Jugendstudie erwarten viele junge Menschen kaum, Schwierigkeiten in den Übergängen bewältigen zu müssen, erlebte Brüche in der Bildungslaufbahn sind rückläufig (Sitzenbleiben, Versetzung gefährdet, fehlender Abschluss oder zu schlechte Noten für Wunschberuf) und die Bildungsmobilität ist gestiegen. Jugendliche sind sich mehrheitlich sicher, dass ihre beruflichen Wünsche in Erfüllung gehen

² vgl. Foliensatz Zukunftswerkstatt Stabstelle Fachkräftesicherung Wetteraukreis Folie 15

werden. Jedoch ist diese Zuversicht weiter von der sozialen Herkunft und der (schulischen) Bildung abhängig. Fast ein Drittel der Jugendlichen tut sich jedoch schwer damit, den richtigen Beruf für sich zu finden, und fast die Hälfte wünscht sich mehr Informationen von Arbeitgebenden über die Zukunft der Arbeitswelt. Das männliche Allein- oder Hauptversorgermodell ist immer noch ein dominantes Modell bei bis zur 50% der Befragten zur gewünschten Aufteilung der Erwerbstätigkeit (Bezug: 19. Shell-Jugendstudie).

Andererseits erleben junge Menschen heute seit den 2020er Jahren eine Dauerkrise (Klimawandel, Corona, Krieg, Wirtschaftskrise, Inflation, ...) und es ist leider davon auszugehen, dass das Leben im „Krisenmodus“ auch in den nächsten Jahren durch sie zu bewältigen ist. Dadurch werden auch die Zukunftsperspektiven und die Phase des Übergangs von Schule in Berufsausbildung oder Studium geprägt. Gefühle von Angst, Sorgen, Ohnmacht, Verunsicherung, Aggressivität können die Motivation und Ausgangslage junger Menschen belasten. Daher sind im Prozess der beruflichen Orientierung auch diese Aspekte des „Krisenmodus“ ernst zu nehmen und die psychische Gesundheit der jungen Menschen zu berücksichtigen³. Es zeigt sich außerdem, dass viele junge Menschen eine Kluft zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem zu überwinden haben⁴. Daher sind frühzeitige Einblicke in betrieblichen Alltag wichtiger denn je. Diese erfolgen während der Schulzeit u.a. durch Praktika oder Schnuppertage. Ergänzende Angebote sind jedoch notwendig und sinnvoll, um weitere Erfahrungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dazu beteiligt sich der Wetteraukreis seit 2024 an der Umsetzung der hessenweiten Praktikumswochen und plant die Beteiligung auch für die Folgejahre. Die riesige Auswahl an mehr als 350 Ausbildungsberufen und mehr als zwölftausend Bachelor-Studiengängen stellt eine potentielle Überforderung für junge Menschen in der beruflichen Orientierung dar.⁵ Untersuchungen zeigen immer wieder: Die Rolle der Eltern (Sorgeberechtigten) wurde – unfreiwillig - zur Schlüsselrolle im Übergang Schule-Beruf und im Prozess der beruflichen Orientierung. Da sie jedoch keine Berufsberater/innen sind, können sie diese Phase meist nicht qualifiziert begleiten. Und wenn die Eltern-Kind-Beziehungen teilweise sehr eng/ beschützend gelebt werden (Helikopter), ist es jungen Menschen erschwert, die Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu übernehmen und sich den Aufgaben im Übergang Schule-Beruf zu stellen. Die Pubertätsphase hat sich in

³ vgl. Prof. Klaus Hurrelmann, Fachtagung für Jugendberufsagenturen 26.-27.11.2024: 10-12% leiden, müssen behandelt werden, 30 % sind psychisch unter Druck, Vortragsvideo <https://www.service-stelle-jba.de/wws/9.php#/wws/tagungsdoku-2024.php>)

⁴ vgl. ebd.

⁵ vgl. ebd.

den letzten Jahren weiter verlängert und das Entwicklungsziel „Erwachsen werden“ benötigt dadurch mehr Zeit und Begleitung.

Regionale Angebote für junge Menschen und deren Eltern/ Bezugspersonen werden für die Wetterau weiter entwickelt. Diese werden sich – neben dem Kriterium des erfolgreichen Übergangs – auch an diesen Kriterien orientieren:

- Den Krisenmodus ernst nehmen! Perspektive der Sicherheit des Arbeitsplatzes berücksichtigen.
- Mentale Gesundheit fördern, Selbstwirksamkeit, Ermutigung
- Der Übergangsphase den Schrecken nehmen.
- Orientierung an Life-Work Balance – eher als an Work-Life Balance
- Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit/ Ausbildung und weiteren Lebensinhalten.
- Eltern/ Bezugspersonen erreichen, einbinden. Wenn Eltern/ Bezugspersonen sich informieren, immer auch die jugendlichen Kinder einbinden.
- Eltern schätzen die Lage (teilweise) problematischer ein als die jungen Menschen. Formate für Eltern entwickeln (Eltern-Training, Eltern-Führerschein Berufsorientierung)
- Jugendliche Kinder von Eltern, die sich nicht kümmern (können): (auch) in dieser Phase nicht alleine lassen (andere Ansprache).
- Geld spielt eine wichtige Rolle: materiellen Nutzen (Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten) und das Interesse an Home-Office berücksichtigen.
- Möglichst realitätsnah beraten
- (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen: Ausbildungs- und Arbeitgeber/innen dafür sensibilisieren, die Interessen, Ansprüche und Erwartungen der jungen Menschen wahrzunehmen und aufzugreifen.

Zielgruppen sind:

Alle jungen Menschen im Übergang Schule-Beruf,

- mit Fokus auf die Altersgruppen 14 bis 27 Jahren mit geringeren Bildungschancen und
- deren Bezugspersonen/ Eltern.

Um eine nachhaltige und qualifizierte berufliche Orientierung sicherzustellen und die Übergänge zwischen Schule und Ausbildung/ Beruf erfolgreich zu gestalten, wird auch im Wetteraukreis die hessenweite Strategie OloV seit 2008 kontinuierlich umgesetzt. Die OloV-Steuergruppe Wetterau ist hier ein wichtiges und kontinuierliches

Netzwerk- Gremium, in dem sich die beteiligten Akteure (mindestens 4 Mal jährlich) austauschen und zusammen arbeiten. Die Regionale Strategie OloV für den Übergang Schule-Beruf im Wetteraukreis wurde zuletzt für den Zeitraum 2024-2027 aktualisiert. Es wurden vier Oberziele formuliert, die durch die OloV-Steuergruppe und die beteiligten Organisationen schrittweise umgesetzt werden. Diese greifen einige der oben beschriebenen Herausforderungen auf. Folgende strategische Oberziele wurden festgelegt:

1. Oberziel der regionalen Strategie OloV Wetteraukreis:

Information zu Chancen und Möglichkeiten des Berufsbildungssystems
Schüler/innen in Haupt- und Realschulen bzw. –zweigen und Gymnasien werden gemeinsam mit ihren Eltern durch vorhandene Veranstaltungsformate über die Chancen und Möglichkeiten des Berufsbildungssystems und der dualen Ausbildung informiert. Hierzu kooperieren schulische und außerschulische Akteure, z.B. Arbeitsagentur/Berufsberatung, Schulen/Staatliches Schulamt, Jobcenter, IHK, überbetriebliche Ausbildungsstätte und Kreishandwerkerschaft.

2. Oberziel der regionalen Strategie OloV Wetteraukreis:

Transparenz über Termine mit Bezug Übergang Schule-Beruf
Es wird eine regionale Terminübersicht erstellt, welche die für die Zielgruppe relevanten Termine mit Bezug zum Übergang Schule-Beruf darstellt.

3. Oberziel der regionalen Strategie OloV Wetteraukreis:

Begleitung von Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf
Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf sollen in Ausbildung oder Arbeit integriert und im Übergang Schule-Beruf bedarfsgerecht und individuell begleitet werden.

4. Oberziel der regionalen Strategie OloV Wetteraukreis:

Berufsorientierende Veranstaltungen
Zur Unterstützung des regionalen, schulübergreifenden, berufsorientierenden Angebots werden ergänzende Veranstaltungen angeboten. Diese erweitern die schulinternen Formate.

Es erfolgt jährlich eine Überprüfung und bei Bedarf eine Anpassung oder Ergänzung der Ober- oder Teilziele.

3.1.2 Das Projekt Jugendberufsagentur Wetterau

Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Angebote im Übergang Schule-Beruf und zur Stärkung des regionalen Ausbildungsmarktes war die Gründung der Jugendberufsagentur Wetterau im März 2023. Diese verfolgt das Ziel, dass keine jungen Menschen und keine jungen Erwachsene im Übergang Schule-Beruf verloren gehen sollen.

Die Jugendberufsagentur Wetterau ist ein Beratungsverbund, bestehend aus:

- Jobcenter Wetterau
- Berufsberatung Wetterau
- Fachbereich 3 Jugend und Soziales des Wetteraukreises

Die Zusammenarbeit soll ratsuchenden jungen Menschen, die bisher über die staatlichen Regelinstrumente nicht erreicht wurden, einen einfachen Zugang zu passender Unterstützung ermöglichen. Aufgrund der Situation als Flächenkreis Wetterau gibt es keinen zentralen Standort oder ein „Haus“, in dem die Jugendberufsagentur verortet werden könnte. Um die Zielgruppe zu erreichen, werden daher verschiedene Zugangswege (Eingangstüren) miteinander entwickelt und vernetzt:

- in den Beratungsräumen und -formaten des Beratungsverbundes (Rechtskreise SGB II, III, VIII)
- aufsuchend durch einen Beratungsbus [Unterwegs in der Wetterau](#)
- telefonisch
- digital/ Social Media [https:// www.jugendberufsagentur-wetterau.de/](https://www.jugendberufsagentur-wetterau.de/)

Seit Gründung konnte die Zahl der bisher schwer erreichbaren jungen Menschen schrittweise erhöht werden. Im Rahmen des aufsuchenden Angebotes können zurzeit bis zu 20 junge Menschen ein längerfristiges aufsuchendes Einzelcoaching nutzen und dadurch an die benötigten Hilfen der Rechtskreise herangeführt werden. Im Fokus des Projekts steht auch die Entwicklung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses und einer gemeinsamen Handlungskultur der Mitarbeitenden im Beratungsverbund.⁶ Hierzu sind kontinuierlich Ressourcen bereitgestellt worden, die über verschiedenen Gremien die Entwicklung der Jugendberufsagentur Wetterau fördern (Steuergruppe und operative Arbeitsgruppe). Das mobil aufsuchende Angebot (Beratungsbus) konnte sich durch die flexible Struktur mit niedrighschwelligem Zugang

⁶ vgl. Elisabeth Hoffmann (Hrsg.). Konrad-Adenauer Stiftung- Policy Paper II: „Jugendberufsagenturen - Gemeinsam mehr erreichen“

als offene Anlaufstelle und Eingangstür zur beruflichen Beratung für junge Menschen in der Wetterau etablieren.

Als herausfordernde Aufgaben der nächsten Jahre stehen

- die Optimierung der Zusammenarbeit im Beratungsverbund,
- die Entwicklung gemeinsamer rechtskreisübergreifender Formate wie Fallkonferenzen
- oder auch eine gemeinsame Maßnahmenplanung an.

Dazu gilt es u.a. auch behördenspezifische Strukturen miteinander zu vernetzen und aufeinander abzustimmen, Hindernisse zu überwinden und eine gemeinsame Identifikation als Jugendberufsagentur zu entwickeln⁷. Viele junge Menschen der Zielgruppe haben die Schule bereits absolviert oder nehmen Regel-Bildungsangebote nicht mehr an. Hier sind zielgruppenspezifische Bedarfe zu erfassen und ergänzende außerschulische passgenaue Angebote zu entwickeln und zu erproben.

JBA – Beratungsbus
Tourplan – November 2024

DATUM	02.11	05.11	09.11	12.11	14.11	19.11	20.11	26.11	28.11
	Samstag	Dienstag	Samstag	Dienstag	Donnerstag	Dienstag	Mittwoch	Dienstag	Donnerstag
ZEIT	10:00-13:00	15:00-18:00	14:00-17:00	15:00-18:00	14:30-16:30	15:00-17:00	8:00 -13:00	15:00-17:00	15:00-18:00
	In Planung!								
ORT	Wölfersheim	Büdingen	Bad Nauheim	Friedberg	Butzbach	Nidda	Friedberg	Bad Vilbel	Gedern
	Berufsbörse Singbergschule	Wili-Zinnkannhalle	Mädchenflohmarkt Trinkkuranlage	Elvis-Presley-Platz	Cafe Kanne Haus Degerfeld Fohlgönsenstr. 15	Einkaufszentrum Parkplatz KiK	Berufsbörse Adolf-Reichwein-Schule	Niddaplatz	Rewe Parkplatz

Weitere Infos unter 06032 - 93742 0 oder auf unserer Homepage:

Gefördert durch:

Abbildung 2: Beispiel des Wetteraukreises JBA Tourplan; Quelle: <https://www.jugendberufsagentur-wetterau.de/unterwegs-in-der-wetterau>)

⁷ vgl. Elisabeth Hoffmann (Hrsg.). Konrad-Adenauer Stiftung- Policy Paper II: „Jugendberufsagenturen - Gemeinsam mehr erreichen“

3.1.3 Stärkung des regionalen Ausbildungsgeschehens

Die Zahl der Schulentlassenen aller Schulformen ist im Wetteraukreis zwischen den 2017 bis 2022 zunächst rückläufig.

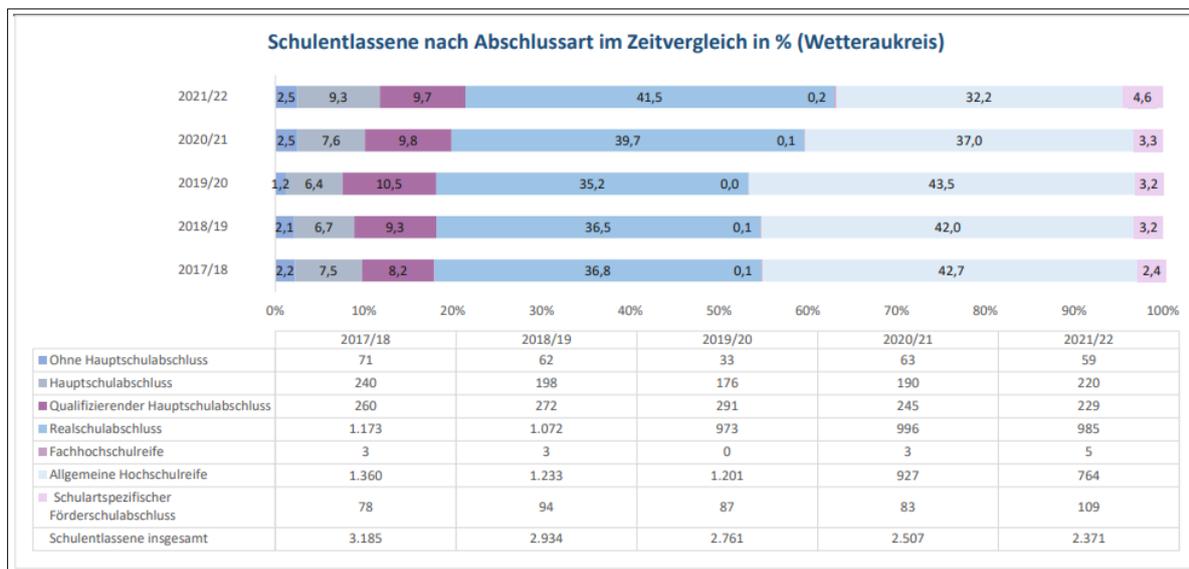


Abbildung 3: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Abteilung Arbeit, Referat III 6 (Arbeitsmarktförderung und SGB II); Strukturdaten Wetteraukreis 2023, S. 9

Das Ausbildungsgeschehen in der Wetterau zeigt, dass im letzten Jahr ein Rückgang gemeldeter Ausbildungsstellen im Wetteraukreis zu beobachten ist:

	Anzahl gemeldeter Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2022/2023 bis April	Anzahl gemeldeter Berufsausbildungsstellen Im Berichtsjahr 2023/2024 bis April	Veränderung zwischen den Berichtsjahren 2022/2023 und 2023/2024 bis April (in %)
Wetteraukreis	1400	1268	-9,4
Hessen insgesamt	30319	30228	-0,3

Tabelle: Eigene Darstellung zur Quelle: IWAK - 41. Hessischer Regionaldatenreport April 2024 Indikatoren zur Einschätzung regionaler Arbeitsmarktlagen in Hessen

Auswirkungen auf den regionalen Ausbildungsmarkt haben:

- die Folgen der Coronapandemie in Hessen sowie der
- demographische Wandel.

Die Auswirkungen der Pandemie auf die Ausbildungssituation in Hessen waren vielschichtig und betreffen sowohl die berufliche als auch die schulische Ausbildung. Hier sind einige zentrale Punkte:

- Unterbrechungen und Verzögerungen: Viele Ausbildungsbetriebe mussten während der Lockdowns schließen oder ihre Aktivitäten einschränken. Dies

fürte zu Verzögerungen im Ausbildungsstart und zu Unterbrechungen in der praktischen Ausbildung.

- Digitale Lernformate: Die Pandemie beschleunigte den Einsatz digitaler Lernmethoden. Viele Auszubildende und Schulen mussten auf Online-Unterricht umstellen. Dies stellte für einige Schüler eine Herausforderung dar, insbesondere wenn sie nicht über die notwendige technische Ausstattung verfügten.
- Prüfungen und Abschlüsse: Prüfungen mussten oft verschoben oder angepasst werden. In einigen Fällen wurden alternative Prüfungsformate entwickelt, was zu Unsicherheiten und teilweise zu ungleichen Bedingungen für die Auszubildenden führte.
- Änderungen im Ausbildungsmarkt: Einige Branchen erlitten aufgrund der Pandemie einen Rückgang an Ausbildungsplätzen, während andere, wie beispielsweise im Gesundheitssektor, einen Anstieg an Ausbildungsnachfragen verzeichneten. Dies führte zu einer Verschiebung der Ausbildungsangebote.
- Der demografische Wandel hat auch im Wetteraukreis spürbare Auswirkungen auf die Ausbildungssituation. Hier sind einige zentrale Aspekte:
- Alternde Bevölkerung: Die steigende Anzahl älterer Menschen und die sinkende Geburtenrate führen zu einem Rückgang der Jugendpopulation. Dies bedeutet, dass weniger junge Menschen zur Verfügung stehen, um Ausbildungsplätze zu besetzen, was zu einem Mangel an Fachkräften in vielen Branchen führen wird.
- Fachkräftemangel: Besonders in Berufen, die traditionell wenig attraktiv für junge Menschen sind, wird der demografische Wandel den Fachkräftemangel verschärfen. Branchen wie Pflege, Handwerk und technische Berufe könnten stärker betroffen sein. Bis 2030 fehlen im Wetteraukreis 8.670 Fachkräfte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss. (Quelle: IWAK Regionaldossier, Prognose 2023-2030)
- Anpassung der Ausbildungsangebote: Um dem Rückgang der Bewerberzahlen entgegenzuwirken, müssen Ausbildungsbetriebe möglicherweise ihre Angebote attraktiver gestalten, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten oder innovative Ausbildungsmodelle.
- Kooperationen und Netzwerke: Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Wetteraukreis müssen verstärkt zusammenarbeiten, um den Jugendlichen und jungen Menschen attraktive Perspektiven zu bieten und um sicherzustellen, dass die Ausbildung den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht.

- Zuwanderung und Integration: Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, sollen die im IWAK Regionaldossier (Prognose 2023-2030) benannten Handlungsansätze zur regionalen Fach- und Arbeitskräftesicherung auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden. Ein Ansatz kann hier die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss sein. Hierfür ist eine stärkere Fokussierung auf die Integration von Migranten in den Ausbildungsmarkt notwendig.

Um den oben genannten Herausforderungen zu begegnen, gibt es eine Vielzahl von Aktivitäten der regionalen Netzwerk-Akteure:

- IHK Gießen Friedberg:

Die IHK hat ihr Beratungsangebot seit 2023 erweitert durch die Projekte [„Willkommenslotsen“](#) und [„Passgenaue Besetzung“](#). Die Willkommenslotsen gehen aktiv auf Unternehmen zu und sensibilisieren diese dafür, dass Geflüchtete und junge Menschen aus EU/Drittstaaten eine Bereicherung für ihren Betrieb darstellen können. In diesem Zusammenhang übernehmen sie vorbereitende Tätigkeiten bei der Besetzung von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen und geben allgemeine Hilfestellungen zu allen praktischen Fragen im Zusammenhang mit der betrieblichen Integration von Fachkräften aus dem Ausland. Im Projekt [„Passgenaue Besetzung“](#) unterstützt die IHK sowohl Schulabgänger/innen bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz als auch Unternehmen bei der Suche nach einem passenden Bewerber/einer passenden Bewerberin für ihre offenen Ausbildungsstellen.

Zur Verbesserung der Transparenz zu regionalen berufsorientierenden Veranstaltungen bietet die IHK seit 2024 den [„Veranstaltungskalender Berufsorientierung“](#) über ihre Homepage an. Hier können alle regionalen Netzwerkpartner/innen ihre kostenfreien Veranstaltungen, wie z.B. Ausbildungsmessen, Azubi-Speed-Datings oder Berufsinformationstage bewerben. Damit ist ein wichtiger Schritt zur Umsetzung des Oberziels 2 der regionalen OloV – Strategie umgesetzt.

Ein fester Bestandteil der regionalen berufsorientierenden Veranstaltungen ist die IHK-Ausbildungsmesse [„Berufswegekompass“](#), die jedes Jahr im September in der Stadthalle Friedberg angeboten wird.

- Kreishandwerkerschaft Wetterau und Handwerkskammer Wiesbaden

Bei der [arbeitsmarktpolitischen Gesprächsrunde](#) der HWK im Sommer 2024 stand das mittelhessische Handwerk im Zentrum des Austausches. Die Situation am Arbeitsmarkt sieht demnach für viele Handwerksbetriebe sehr unterschiedlich aus. Die Corona-Pandemie und der anhaltende Krieg in der Ukraine hatten viel verändert und die wirtschaftliche Lage hat seither nicht wieder in ihren ursprünglichen Zustand zurückgefunden. Allerdings wird für die Region Mittelhessen ein Wachstum an Handwerksbetrieben erwartet.

Die aktuelle [Situation am Ausbildungsmarkt](#) im Handwerk stellt die Betriebe jedoch vor Herausforderungen. Der Trend zum längeren Verbleib im Schulsystem bei jungen Menschen führt nach wie vor dazu, dass viele Lehrstellen unbesetzt bleiben. In der Folge wird es für Betriebsinhaber/innen zunehmend schwieriger, geeignete und qualifizierte Nachfolger/innen zu finden.

Vor diesem Hintergrund engagierte sich die Kreishandwerkerschaft Wetterau bei der erstmaligen Durchführung der hessenweiten Praktikumswoche in 2024. Sie wird sich auch in den Folgejahren als Kooperationspartnerin und mit eigenen Projekten einbringen.

- Wetteraukreis, Fachbereich 3 Jugend und Soziales

Über den Landkreis werden mehrere Förderprogramme beantragt und umgesetzt, die den Übergang Schule-Beruf und den Übergang in Ausbildung betreffen und die Regelangebote der Rechtskreise ergänzen:

- Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB): Kofinanzierung durch Kreismittel, inhaltlicher Austausch mit der OloV-Steuergruppe. Die Evaluation von QuABB erfolgt durch das ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH. Ein Zwischenbericht wird Ende 2025 erwartet, der Abschlussbericht wird voraussichtlich 2028 erscheinen.
- Hessenweite Strategie OloV: der Landkreis stellt die Regionale Koordination und eine Verwaltungs-Assistenz, beantragt und bewirtschaftet die Fördermittel und pflegt das regionale Netzwerk Schule-Beruf Wetterau und fördert die Kommunikation und die Kooperation.
- Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget: der Landkreis koordiniert die Zusammenarbeit mit den Rechtskreisen SGB II und SGB III, beantragt die Fördermittel, beauftragt Maßnahmen und stellt die Mittelbewirtschaftung sicher.

- Qualifizierung und Beschäftigung: im Jugendwerkstatt-Projekt „Vamos/ RDW Friedberg“ ([Regionale Dienstleistungen Wetterau - Vamos](#)) werden für junge Menschen aus dem SGB VIII und AsylbLG drei Plätze vermittelt und eine Kofinanzierung aus Kreismitteln sichergestellt.

3.1.4 Teilzeit-Ausbildung als Chance

Bereits seit 2011 werden im Wetteraukreis zusätzliche geförderte Ausbildungsstellen in Teilzeit angeboten. Hierdurch erhielten jährlich durchschnittlich 8-10 junge Menschen mit Erziehungsaufgaben - und seit 2024 neu auch Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen - die Chance, eine vollqualifizierende Ausbildung zu absolvieren. Hierzu besteht eine enge Kooperation und Abstimmung zwischen den Rechtskreisen SGB II, III, VIII. Um die o.g. Zielgruppen zu erreichen und sowohl ausbildende Betriebe als auch Bewerber/innen zu den Fördermöglichkeiten qualifiziert zu beraten, wird seit 2024 die Projektstelle ViTA – Vermittlung in Teilzeit-Ausbildung erprobt. Diese ist in der Region gut vernetzt und kooperiert u.a. mit IHK und HWK, die ebenfalls Info-Veranstaltungen und Unterstützung zu Teilzeit-Ausbildung anbieten.

Information zur Projektstelle ViTA = Vermittlung in Teilzeit-Ausbildung

Die Projektstelle wurde über das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget gefördert s. <https://www.jobcenter-wetterau.de/arbeitgeber/in-teilzeit-ausbilden.html>.

Zusammenfassung der bisherigen Arbeitsergebnisse (Stand 2024/10):

- Beratene Kundinnen: >80 Personen aus dem SGB II, SGB III und SGB VIII
- Beratene Arbeitgeber: ca. 60 aus Wetterau und umliegenden Regionen
- Messen: Messe Wetterau (Friedberg), JobAktiv (Friedberg), IHK Ausbildungsmesse (Friedberg), Tag des Handwerks (Wiesbaden)
- Besetzung geförderte Ausbildungsplätze vom WK und SGBII (BaE) 9/20 in Teilzeit

Teilnahme und Durchführung von Veranstaltungen zu Themen:

- Teilzeitausbildung
- Einstieg in die Branchen Pädagogik & Pflege
- Erziehende & Kinderbetreuung
- Ausbildungsangebote bei der Deutschen Bahn, Polizei, Amtsgericht, u.a.
- Übergang Schule in Ausbildung
- Bewerbungstage

Kooperationen mit:

- Wetteraukreis
- Träger: gsm gmbH, BWHW e.V., Jugendwerkstatt Herrnhag
- Berufliche Schule am Gradierwerk in Bad Nauheim
- Jobcenter Wetterau
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt überregional (Woche der Chancengleichheit)
- Ausbildungskammern: IHK Gießen-Friedberg, Handwerkskammer, Landesapothekerkammer, Landesärztekammer
- Arbeitgeber-Service SGBIII

3.2 ANSÄTZE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG IM ARBEITSMARKT

Im November 2023 wurde dazu ein Fachkräftenetzwerk mit den Akteuren des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts gegründet. Ziele des Netzwerkes wurden bereits unter Punkt 1 benannt. Für den Arbeitsmarkt wurde im Fachkräftenetzwerk

Wetterau festgestellt, dass die Fachkräftesicherung sowohl im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als auch im Bereich der Förderung auf passgenaue Ansätze abzielt.

Die Schwerpunkte von Ansätzen zur regionalen Fachkräftesicherung im Wetteraukreis sind:

1. Die berufsqualifizierende Abschlussorientierung (siehe auch Punkt 3.1)
2. (Nach) Qualifizierung durch
 - Erweiterung der spezifischen Berufsfeldkompetenzen
 - und/oder die (berufliche) Erweiterung der Sprachkenntnisse
3. Weiterbildung durch „lebenslanges Lernen“.

Zu den o.g. schwerpunktmäßigen Ansätzen werden im Nachfolgenden einige Maßnahmen beschrieben.

3.2.1 (Nach-)Qualifizierung und Aktivierung von Arbeitslosen

Einer der häufigsten Nachqualifizierungsbedarfe liegt bei den Sprachkenntnissen. Neben den üblichen Sprachkursen bei örtlichen Bildungsträgern, die weiterhin eine essentielle Bedeutung zum Erlangen von Sprachkenntnissen haben, besteht die Möglichkeit, diese auch berufsintegriert anzubieten. Im Bereich der Förderung setzt hier **der Job Turbo** im Jobcenter Wetterau als eine Maßnahme an. Dieser wird aktuell in der Wetterau durch drei Phasen erfolgreich umgesetzt und richtet sich insbesondere an Kundinnen und Kunden mit Migrations- und Fluchtgeschichte, die sich im SGB II befinden. Dabei sehen die einzelnen Phasen wie folgt aus:

Phase 1: Orientierung und grundlegender Deutscherwerb

Phase 1 beinhaltet die Klärung und Dokumentation der Bleibeabsichten, Sprachförderung sowie die Einleitung von Anerkennungsverfahren, insbesondere bei Engpassberufen oder alternativ eine Integration in Arbeit als Überbrückung von Wartezeiten oder Direktvermittlung. Zum Abschluss jeden Moduls des Integrationskurses findet ein Kontakt zum Kunden (KD) statt, über welchen der Verlauf des Sprachkurses und aktuelle Stand des Anerkennungsverfahrens geprüft wird (Kundenkontaktdichte ca. alle 6 Wochen).

Das Jobcenter Wetterau setzt diesen Auftrag um, indem antragsstellende Leistungsberechtigte mit Sprachförderbedarf ab dem Tag der Antragsstellung, intensiv beglei-

tet werden. Durch die Begleitung der Menschen über sechs Monate werden die Kunden für die Vermittlungsoffensive identifiziert. Diese Kunden werden im Team 765 im Wetteraukreis von den im nächsten Teil beschriebenen arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittler und arbeitgeberorientiertem Vermittler (AGoV) im Vermittlungsdreieck betreut und in Arbeit oder Ausbildung vermittelt. Alle Kundinnen und Kunden mit massiven gesundheitlichen und zeitlichen Einschränkungen (z.B. Betreuung von Kindern) werden weiterhin unter den Maßgaben der Weisung in den Regionalteams betreut.

Phase 2: Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung

Besondere Wichtigkeit hat das Absolventenmanagement. Hierzu sollen Kontakte mit Unterstützung des Arbeitgeberservice (AG-S) durchschnittlich alle sechs Wochen stattfinden. Die konkrete Beratungsdichte soll einem zielgerichteten Integrationsprozess dienen. Das Jobcenter Wetterau setzt diesen Auftrag um, indem es für die zuständigen Regionen (Ost, Nord, Mitte, Süd) jeweils zwei arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittler (ANoV) und einen arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittler (AGoV) zur Vermittlung der Kundinnen und Kunden in Arbeit einsetzt. Diese sollen immer jeweils mit einem gemeinsamen Blick und im Kontakt mit Arbeitgebern die Arbeitsvermittlung der Kundinnen und Kunden betreiben. Durch die enge Zusammenarbeit versprechen wir uns einen Effektivitätsgewinn in der Hinsicht, dass durch den stetigen Kontakt mit den Arbeitgebern einerseits die Arbeitsvermittlung gesteigert wird und andererseits im Fall der Nichtvermittlung der tatsächliche Handlungsbedarf offenbar wird, welcher dann als Auftrag für die weitere Fallbearbeitung genutzt wird (Integration oder Information).

Phase 3: Beschäftigung stabilisieren und ausbauen

Aufbauend auf ersten Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt werden bislang noch nicht als Fachkraft beschäftigte Geflüchtete - sofern dies ihre Motivation und Eignung zur Qualifizierung zulassen - zu Fachkräften weiterentwickelt und in ihrer Beschäftigung stabilisiert. Weitere Beratungsangebote, Fortsetzung des Spracherwerbs und Beschäftigtenqualifizierung, z.B. berufsbegleitende Sprachkurse oder Qualifizierungsmaßnahmen, sollen gewährleistet werden (...).⁸

⁸ Vgl. Operatives Programm Jobcenter Wetterau AMIP 2025 S.13 f. und JobTurbo Konzept Wetterau

Weitere Maßnahmen, die in der Wetterau hinsichtlich unterschiedlicher Nachqualifizierungsbedarfe umgesetzt werden, sind:

- Beratungs- und Vermittlungsgespräche
- Weiterbildungsberatung
- Eingliederungszuschuss für Arbeitgeber
- Ansprache durch Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- AQB Projekte: Zielgruppenspezifische Angebote mit niedrighschwelligem Zugang
- Zugang zu Sprachkursen oder (Einzel-) Coaching

3.2.2 Berufliche Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung

Die Welt verändert sich rasant. Digitalisierung, Automatisierung und die Globalisierung prägen Alltag und Arbeitswelt stärker als je zuvor. Diese Entwicklungen bringen nicht nur neue Technologien, sondern auch neue Anforderungen an Beschäftigte und Menschen im Allgemeinen mit sich: Die Veränderungen mit vielen Unsicherheiten und Herausforderungen betreffen nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch das soziale Miteinander sowie ökologische Lebensbedingungen und deren Einflüsse auf das Persönliche. Während die Bedeutung fachlicher Qualifikation in Zeiten von Fachkräftemangel und Generationswandel weiterhin grundlegend für das Ergreifen eines Berufes ist, werden die Zukunftskompetenzen, auch Future Skills genannt, im Arbeitsalltag und in der Zusammenarbeit immer wichtiger. Der Begriff „Future Skills“ bezieht sich dabei auf eine Reihe von Kompetenzen: Neben dem Wissen über digitale Prozesse und Anwendungen sind auch soziale und persönliche Fähigkeiten im Zeitalter von künstlicher Intelligenz und automatisierten Arbeitsabläufen gefragt. Zukunftskompetenzen geben Menschen die Möglichkeit, sich immer wieder Veränderungen anzupassen und neue Möglichkeiten zu nutzen. Wo eine Verbindung von Intellekt und Emotion gefordert wird, liegt die Zukunft der Arbeit. Dabei geht es nicht nur um berufliche Vorteile – Future Skills sind auch privat wertvoll. Sie helfen dabei, im digitalen Raum sicher und verantwortungsvoll zu handeln, die komplexen Herausforderungen der modernen Welt besser zu verstehen und aktiv an gesellschaftlichen Entwicklungen teilzunehmen. Christian Schreier von der Technischen Hochschule Mittelhessen beschreibt diese Kompetenzen als `Zusammenspiel von Wissen, Können und Haltungen`. Die Fachkräfte von morgen benötigen Know-how auf ihrem

Fachgebiet – und überfachliche Fähigkeiten. Professor Dr. Michael Guckert, Studiengangsleiter „Future Skills & Innovation“ an der Technischen Hochschule Mittelhessen, sagt zur Bedeutung von Zukunftskompetenzen außerhalb der Arbeitswelt: „In der heutigen krisengeprägten Zeit sind Kommunikationsfähigkeit und Entscheidungskompetenz grundsätzlich enorm wichtig.⁹ Neben dem Erwerb dieser Kompetenzen bleibt auch spezifisches Anwendungswissen wichtig, um Arbeit zeitgemäß und effizient angehen und erledigen zu können. Nachdem zuletzt im Bereich der Digitalisierung und Künstlichen Intelligenz viele Bildungsangebote zu Grundlagen und Begriffen wichtig waren, werden künftig neben diesen auch praxisorientierte Lernmöglichkeiten zu einzelnen Anwendungen und Tools, darunter bspw. der Nutzung von ChatGPT, relevant, um Beschäftigte und Arbeitssuchende mit den Möglichkeiten und Grenzen solcher Tools vertraut zu machen. Insbesondere die Anwendungsmöglichkeiten und –grenzen in staatlichen Institutionen und in Bildungseinrichtungen sind hier eigene Konzepte zu entwickeln. „(...) Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen bieten angesichts des digitalen, demografischen und ökologischen Wandels Entwicklungsmöglichkeiten, individuelle Chancen und sind zugleich ein Beitrag zur Fachkräftesicherung.“¹⁰ Die Fähigkeit, selbst kreativ zu werden, Probleme zu lösen sowie Nachhaltigkeits- und digitale Kompetenzen erlernen zu können, wird zukünftig wichtig sein, um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Weiterbildungsangebote bieten in der Wetterau die

- Vhs Wetterau <https://www.vhs-wetterau.de/kurse> sowie
- das [Das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung](#). Man findet dort beispielsweise Kompetenzchecks für die berufliche Wegeplanung wie [New Plan – Kompetenz-Checks | mein NOW](#) sowie weitere Onlineportale zu Test und Perspektiven für Unternehmen und Privatpersonen.

Weitere Angebote werden beispielsweise durch die IHK- Gießen-Friedberg oder regionale Bildungsträger in verschiedenen Formaten umgesetzt.

⁹ vgl. VHS Wetterau Magazin 1| 25 S. 5 ff.

¹⁰ <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html>

3.3 FÖRDERUNG DER POTENZIALE VON ZIELGRUPPEN

3.3.1 Integration von Migranten/-innen in den Arbeitsmarkt

Für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sind u.a.

- der Zugang zu Sprachkursen und Sprachkurse mit Kinderbetreuungsangebot,
- die frühzeitige Ansprache bspw. in Sprachkursen von Unternehmen,
- die Transparenz zur Anerkennung von Qualifikationen,
- der Abbau von bürokratischen Hürden und
- die Unterstützung der betrieblichen Integration von Migrantinnen und Migranten, insbesondere von Geflüchteten erforderlich.

Generell ist eine Öffnung der Arbeitgeber für Menschen mit weniger Sprachkenntnissen und/ oder mit Teilanerkennungen nötig. Häufig können im Heimatland erworbene Berufserfahrungen in Deutschland mangels Anerkennung nicht gut genutzt werden können. Mangelnde Sprachkenntnisse sind der häufigste Grund für Ausbildungsabbrüche von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Aber auch die soziale Integration von Migranten und Geflüchteten in Deutschland ist schwer, besonders gilt dies für Arbeitskräfte im Helferbereich. Um Abbrüche bei der Berufsausbildung vorzubeugen, könnte eine theoriereduzierte Ausbildung ermöglicht werden. Zudem könnte das Projekt AsA Flex der Agentur für Arbeit bei Gefahr von Abbrüchen auf andere Sprachen ausgeweitet werden, damit Auszubildende mit mangelnden Deutschkenntnissen besseren Gebrauch davon machen können. Fördernd wäre die Ermöglichung von Teilanerkennungen, so dass Fachkräfte aus dem Ausland, die beispielsweise den Lehrerberuf im Heimatland ausgeübt haben, in Deutschland zumindest im pädagogischen oder Coaching-Bereich tätig werden können. Die Verbesserung der Deutschkenntnisse bei Mitarbeitenden oder Auszubildenden kann auch von den Arbeitgebern im Betrieb gefördert werden. Dazu können die Betriebe mit positiven Beispielen motiviert werden. Für die Verbesserung der Deutschkenntnisse und einer besseren sprachlichen Vorbereitung für das Arbeitsleben und sozialen Integration könnte ein Jahrespraktikum (ähnlich wie FSJ) speziell für diese Zielgruppe eingeführt werden. Dabei gibt es Überlegungen, die Personen vom Jobcenter oder der Agentur für Arbeit zu fördern, damit dieses Jahr für sie finanziell machbar ist.

Für eine gelingende Integration ist die frühzeitige Erkennung von Potenzialen und Hemmnissen unerlässlich. Das Projekt „Welcome Office Wetterau“ hat das Ziel, durch einen ganzheitlichen Ansatz eine bessere Integration von unter anderem neu eingewanderten Menschen im Asylverfahren zu ermöglichen, indem zeitnah Integrationskurse und bei Bedarf auch weitergehende Sprachkurse vermittelt werden. Frauen werden im Rahmen des Projektes besonders beachtet. Sie weisen trotz regelmäßig geringen Vorbildungen im Heimatland ausgeprägte Kompetenzen in Lernbereitschaft, Auffassungsgabe, Netzwerkfähigkeit und Organisation auf. Daher ist es ein wichtiges Ziel des Projektes, Frauen in spezielle Sprachkurse mit Kinderbetreuungsangeboten oder in andere Maßnahmen zu vermitteln, um die Integration in Arbeit und somit auch in ein selbstbestimmtes Leben zu fördern. Neben dem Spracherwerb ist der Erwerb digitaler Kompetenzen, insbesondere für niedrigqualifizierte Geflüchtete, ein Schwerpunkt des Projektes. Zur Erlangung dieser Kompetenzen wurde eine spezielle Maßnahme entwickelt. Auch hochqualifizierte Geflüchtete können im Rahmen des Projektes Kontakte zu Universitäten aufnehmen, um sich an diesen zwecks Erlangung einer Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen anzumelden. Weiterhin berät das Welcome Office Wetterau auch geflüchtete Menschen im Duldungsstatus. Auch Menschen mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis, die in Gemeinschaftsunterkünften leben, sind ein Schwerpunkt der Beratung. Diese Menschen sind in der Regel mehrere Jahre in Deutschland und leben in prekären Lebenslagen. Neben dem unklaren Bleibestatus sind auch die finanzielle Situation sowie die Wohnsituation sehr angespannt. Aus den Erfahrungen des bereits ausgelaufenen Projektes „Budget Integration Beratung“ (BUDIB) ist ein grundlegendes Hemmnis zur erfolgreichen Integration in Arbeit die finanzielle Notlage. Forderungen, verbunden mit Mahnungen, und auch die geringen Einkünfte erschweren die Lebenslage zusätzlich.

Daher hat das Welcome Office Wetterau zusätzlich das Ziel, Menschen beim Abbau der finanziellen Notlage durch gezielte Budgetberatung zu unterstützen und Hemmnisse abzubauen.

Mit Stand zum 31.12.2024 lebten im Wetteraukreis 2.963 Menschen in Gemeinschaftsunterkünften. 1.673 Geflüchtete waren im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis und hätten grundsätzlich die Möglichkeit, in einen privaten Wohnraum zu ziehen und somit auch die Integrationsmöglichkeiten in Arbeit oder Ausbildung deutlich zu verbessern. Die angespannte Wohnungsmarktlage verbunden mit den mangelnden Sprachkenntnissen und den schlechten wirtschaftlichen Verhältnissen erschweren

allerdings den Auszug in eine Privatwohnung. Dieser Personenkreis soll perspektivisch durch passgenaue Beratung und Unterstützung bei der Wohnungssuche auf dem privaten Wohnungsmarkt unterstützt werden. Das Welcome Office Wetterau soll auch in diesem Bereich durch Netzwerken, die Menschen dabei unterstützen, da auch die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt eine Rolle spielen können.

Neben den gezielten Maßnahmen, die zielgruppengerecht eingesetzt werden sollen, ist das Netzwerken mit wichtigen Akteuren der Arbeitsplatzvermittlung ein wichtiger Bestandteil. Wichtige Netzwerkpartner sind neben den Schulen auch Arbeitgeber, die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Wetterau. Dieses Netzwerk könnte auf Vereine ausgeweitet werden, die die Integration von insbesondere jungen Geflüchteten weitergehend unterstützen könnten.

Für die Zielgruppe der Arbeitskräfte ohne Ausbildung und mit geringen Deutschkenntnissen könnte beispielsweise die Willkommenslotsin der IHK zur Vorstellung und Unterstützung in der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter eingeladen werden. Generell ist eine stärkere Vernetzung im Kreis zwischen Arbeitgeber und Arbeitgebervertretern (IHK, HWK, Wirtschaftsförderung, Betriebe) mit Arbeitnehmervertretern (Agentur für Arbeit, Jobcenter), die viele dieser Zielgruppen repräsentieren/adressieren, anzustreben. Auf diese Weise können Direktvermittlungen besser funktionieren. Arbeitgeber können in den Stellenanzeigen direkte Ansprachen für Personen aus den Zielgruppen einbauen und somit explizit zeigen, dass Bewerbungen von diesen Zielgruppen willkommen und erwünscht sind oder dass passende Rahmenbedingungen wie Arbeit in Teilzeit etc. auch möglich sind.

Handlungsfelder im Wetteraukreis:

- Beratung in verschiedenen Sprachen wie beispielsweise im Projekt „Welcome Office Wetterau“
- Beratungsgespräche und Gutscheine für Deutschförderkurse
- Sprachförderkurse und AQB- Maßnahmen des Wetteraukreises und des Jobcenters Wetterau
- das Projekt „Wirtschaft integriert“
- Willkommenslotsen und Beratungsangebote der IHK
- Flüchtlingsbeauftragter der Agentur für Arbeit

3.3.2 Potenziale von Frauen und Care-Arbeitenden

Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands mit Invasion in die Ukraine seit dem 24. Februar 2022 beeinflusste bisherige Migrationsbewegungen. Zu den Geflüchteten aus Krisengebieten überwiegend nichteuropäischen Ländern, wie Syrien, Afghanistan, oder Eritrea wurden bundesweit weitere 1.155.581 Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine aufgenommen. Davon waren 1.116.510 ukrainische Staatsbürgerinnen oder Staatsbürger.¹¹ Es sind überwiegend ukrainische Frauen geflüchtet. Fast die Hälfte der Erwachsenen reiste mit Kindern ein.¹² Durch Befragungen weiß man, dass nur wenige von Ihnen innerhalb eines Jahres zurückkehren wollen oder können.¹³ Im Wetteraukreis zeigte sich durch den Zuzug bzw. die Aufnahme von 4376 ukrainischen Geflüchteten (Stand 03/2025) eine deutlich veränderte Struktur der erwerbsfähigen Leistungsbezieherinnen und Leistungsberechtigten (ELB) im SGB II. Der Zugang von Leistungsberechtigten aus der Ukraine hatte bereits seit 2022 einen deutlichen Einfluss auf die Struktur der Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in allen Bereichen. „In der Gesamtbetrachtung hat sich der Frauenanteil bei insgesamt höheren Beständen reduziert. Der GenderGap konnte ebenfalls weiter reduziert werden. Insbesondere „ausländische“ Frauen bilden jedoch weiterhin eine wichtige Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung.“¹⁴

¹¹ vgl. <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html>

¹² vgl. ebd.

¹³ vgl. ebd.

¹⁴ Operatives Programm Jobcenter Wetterau AMIP 2024 S. 8

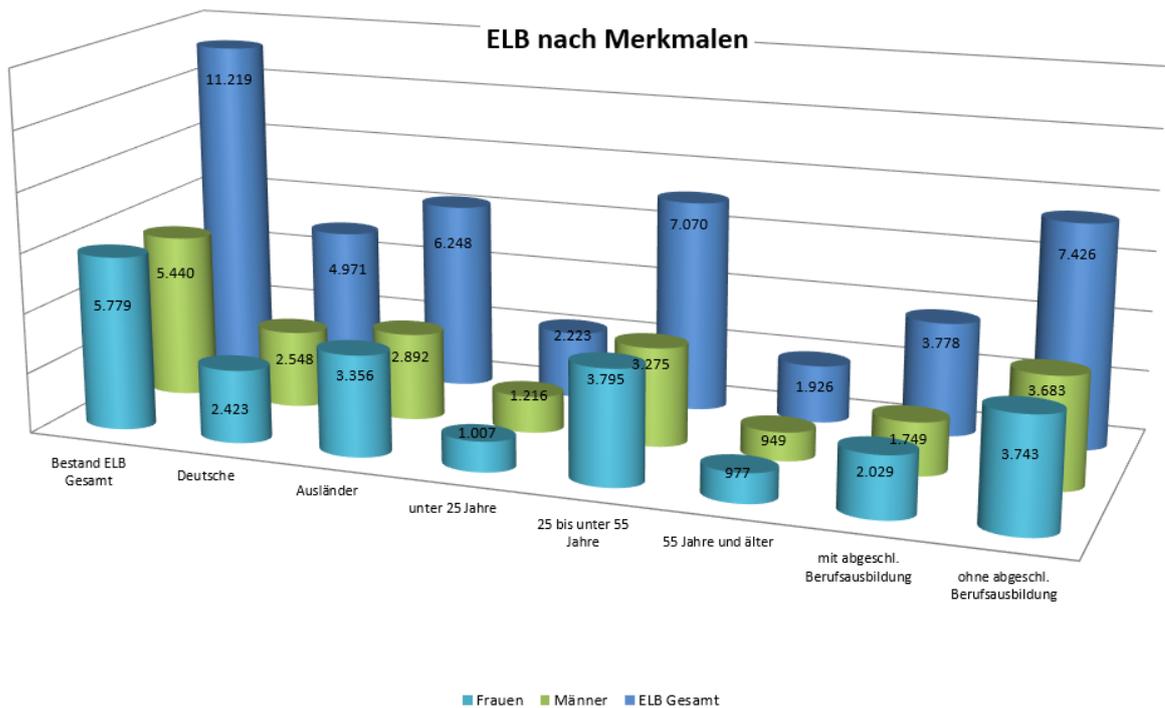


Abbildung 4: Operatives Programm, Jobcenter Wetterau 2025: „ELB im SGB II nach Merkmalen“ Seite 8

Nicht nur im SGB II, sondern insgesamt ist es aufgrund des Fachkräftemangels eine Herausforderung, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern. Da Frauen jedoch aufgrund von Care-Arbeit in Form von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen dem Arbeitsmarkt oft nicht vollständig zur Verfügung stehen, stellt sich die Frage nach Bewältigung des Balanceaktes zwischen Beruf und Familie zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen von Bedeutung. Hier gibt es Ansätze, die Lebensphasen von Frauen nach Care-Arbeit oder Pflege stärker in den Fokus zu nehmen, da hier oftmals Ressourcen oder Potentiale frei werden. Diese Prozesse verlaufen nicht linear, sondern sind individuell unterschiedlich, so dass hier kein Modell eine Pauschallösung liefert, sondern eine Sensibilität des Arbeitsumfelds für Care-Arbeitende im Erwerbsleben erforderlich ist.

Dies geschieht durch

- gezielte Ansprache durch die Beauftragten für Chancengleichheit
- Projekte wie Projekt GO gsm GmbH/Wegweiser für Frauen im Wetteraukreis
- und einen niedrighschwelligigen Zugang für Frauen zu Sprachkursen bspw. wie das Projekt „Sprache erleben“.

Zur Potenzialförderung insbesondere von Frauen zählt zum anderen auch die Unterstützung von Betrieben zur besseren Nutzung der Potenziale von Frauen anzubieten (z.B. Teilzeit, Arbeitszeiten erweitern, Berufsrückkehrende qualifizieren, Arbeitszeitmodelle anpassen, Vereinbarkeit von Beruf u. Familie stärken).

Handlungsfelder im Wetteraukreis:

- Seminare der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,
- die Auszeichnung „familienfreundliches Unternehmen“ durch den Wetteraukreis,
- Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Frauen und Beruf
- und Beratung und Weiterbildung von Beschäftigten im Projekt „Bildungscoach Wetterau“.
- Aktivierung und Qualifizierung der „Stillen Reserve“, also beispielsweise Frauen, die in keinem Leistungsbezug stehen und erwerbslos sind.

Eine Hauptherausforderung für die Beschäftigung von Frauen in der Familienphase ist der Erzieherinnenmangel und das damit verbundene, nicht ausreichende Kinderbetreuungsangebot. Als zielführend erscheint die Änderung der Arbeitsorganisation in Kindertagesstätten, sodass Fachkräfte hauptsächlich Fachkraftaufgaben erfüllen und beispielsweise mehr aushelfende Kräfte für begleitende Tätigkeiten eingestellt werden können. Mit der in 2023 eingeführten Maßnahme „Qualifizierung zur Pädagogische Zusatzkraft“ konnte das Jobcenter bereits 61 Frauen mit Migrationshintergrund, die in ihrem Herkunftsland pädagogisch gearbeitet qualifizieren, in den Kitas als Zusatzkraft oder als Schulbegleiterin zu arbeiten. Das Angebot und eine bessere Kommunikation der Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitmodelle und New Work seitens der Arbeitgeber könnte mehr Frauen die Aufnahme eines Jobs oder die Erhöhung der Arbeitsstunden ermöglichen. Zudem könnten, beispielsweise bei Jobportalen (der Arbeitsagentur oder weiteren), Filterfunktionen eingebaut werden, mit denen leichter nach flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit auf Homeoffice Jobanzeigen sortiert und gesucht werden können. Auch arbeitslose Frauen werden in der Potenzialanalyse berücksichtigt. Besonders bei alleinerziehenden Müttern oder Eltern aus dem SGB II-Bereich werden gute Potenziale eingeschätzt. Hier wirken sich einerseits die nicht ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten hemmend aus. Andererseits sollte die Vergütung für eine Arbeitsstelle hoch genug sein, damit sie sich finanziell im Vergleich zum SGB II-Bezug oder der oft unumgänglichen Teilzeit, aufgrund der unbezahlten Care-Arbeit, lohnt und zur Arbeit motiviert. Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter passen Ihre Prozesse stetig bedarfsgerecht an. So

wird der Fokus von Vermittlung hin zu Beratung und Coaching verändert. Zur Bestärkung der Arbeitssuchenden sollte in der Beratung auf bestehende Kompetenzen anstelle von Defiziten verwiesen werden. Beispielsweise erwerben Menschen, die Care-Arbeit wie Kinderbetreuung leisten, Kompetenzen, die von Relevanz für den Arbeitsmarkt sein können. Sehr selten ist diesen Menschen dann aber bewusst, dass sie diese Kompetenzen besitzen und wie sie diese Kompetenzen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt verwertbar anbieten können. Hier gilt es, in Beratungen den Fokus verstärkt auf die Sichtbarkeit der erworbenen Kompetenzen zu legen.

3.3.3 Aktivierung und Halten älterer Menschen in Beschäftigung

Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber Menschen über das Renteneintrittsalter hinaus im Beruf zu halten oder durch attraktive Arbeit zurück in die Beschäftigung zu bringen. Auch die Arbeitnehmer selbst, die länger arbeiten wollen oder es aus finanziellen Gründen müssen, sprechen häufig selbst die Arbeitgeber dazu an. Allerdings wird in Betrieben gelegentlich ein Generationenkonflikt beobachtet, wenn die Führung des Unternehmens von einem jüngeren Nachfolger übernommen wird. Damit bei solchen Prozessen die wertvolle Erfahrung und Arbeitskraft von erfahrenen Fachkräften nicht verloren geht, könnten Coachings für Unternehmen für eine optimale innerbetriebliche Übernahme und Neuausrichtung von Teams und Prozessen organisiert und angeboten werden.

3.3.4 Inklusion

Am 3. Mai 2008 trat das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Kraft. Dieses universelle Vertragsinstrument konkretisiert bestehende Menschenrechte und zielt darauf ab, die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu fördern. Es stellt einen bedeutenden Schritt zur Stärkung der Rechte von weltweit rund 650 Millionen Menschen mit Behinderungen dar. Deutschland gehörte zu den ersten Staaten, die das Übereinkommen am 30. März 2007 unterzeichneten. Das Ratifikationsgesetz wurde im Dezember 2008 von Bundestag und Bundesrat verabschiedet und trat am 1. Januar 2009 in Kraft. Am 24. Februar 2009 wurde die Ratifikationsurkunde in New York hinterlegt. Nach Ablauf einer 30-Tage-Frist ist das Übereinkommen seit dem 26. März 2009 für Deutschland verbindlich. Die amtliche deutsche Übersetzung des Übereinkommens ist ein offizielles Dokument mit Rechtscharakter. Zur Umsetzung

der UN-Behindertenrechtskonvention im Wetteraukreis wird ein „Aktionsplan Inklusion“ erarbeitet, der dem Kreistag planmäßig im Sommer 2025 zur Beschlussfassung vorgelegt wird. In diesem Rahmen hat der Wetteraukreis, nicht zuletzt zur Erarbeitung und Fortschreibung des Aktionsplans eine Teilzeitstelle für eine Diversitätsbeauftragte mit dem Schwerpunkt Inklusion geschaffen. Die Stelle dient daneben insbesondere als Ansprechstelle für kreisansässige Institutionen und trägt dazu bei, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention auf lokaler Ebene voranzutreiben. Die UN-Konvention ist in Deutschland verbindliches Recht und muss von allen staatlichen Stellen umgesetzt werden. Ein weiteres zentrales Element zur Förderung der Inklusion ist die erst kürzlich eingerichtete Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA), die auf dem Arbeitsmarkt gezielt auf die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen aufmerksam macht. Dazu gehört auch, Unternehmen zu vernetzen, direkt vor Ort in den Betrieben zu beraten und die Arbeitgeber über bestehende Möglichkeiten zu informieren. Eine Herausforderung besteht darin, dass viele Arbeitgeber die breite Palette an Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen noch nicht ausreichend kennen. Zudem gibt es häufig Hemmnisse, wie Berührungsängste gegenüber Menschen mit Behinderungen oder Unsicherheiten in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen von Arbeitsverhältnissen mit dieser Zielgruppe. Diese Unsicherheiten führen oft dazu, dass sich Menschen mit Behinderungen aufgrund von Vorurteilen selbst nicht offen zu ihrer Behinderung bekennen. Ein weiteres Problem besteht darin, dass Stellenanzeigen häufig zu allgemein oder zu anspruchsvoll formuliert sind, sodass sich Menschen aus bestimmten Zielgruppen – wie Migranten oder Menschen mit Behinderungen – nicht trauen, sich zu bewerben. Um diese Barrieren zu überwinden, ist es wichtig, die Netzwerkarbeit zu verstärken, die EAA besser in den sozialen Strukturen zu verankern und die Betriebe durch positive Beispiele zu überzeugen. Hierbei sollen erfolgreiche Inklusionsmodelle aus anderen Unternehmen als Argumentationshilfe dienen, um die Arbeitgeber von den Vorteilen der Inklusion zu überzeugen. Die Arbeitsgruppe erwägt außerdem, eine gemeinsame Veranstaltung der EAA und der IHK (und eventuell auch anderer Institutionen) zu organisieren. Ziel dieser Veranstaltung ist es, Arbeitgeber über die Zielgruppe zu informieren und erfolgreiche Beispiele für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Generell soll die Vernetzung im Kreis zwischen Arbeitgebern, Arbeitgebervertretern (wie der IHK, HWK, Wirtschaftsförderung) und dem Arbeitgeber-Service verstärkt werden. Auf diese Weise können Direktvermittlungen besser umgesetzt werden. Arbeitgeber könnten in ihren Stellenanzeigen gezielt Personen aus den relevanten Zielgruppen ansprechen, indem sie deutlich machen, dass Bewerbungen

von Menschen mit Behinderungen sowie von Menschen aus anderen Zielgruppen willkommen sind. Ebenso könnte die Möglichkeit von flexiblen Arbeitsbedingungen, wie etwa Teilzeitarbeit, explizit hervorgehoben werden.

4 FAZIT

„4-Tage-Woche, Home-Office, Work-Life-Balance – so wie die organisatorischen Rahmenbedingungen der Arbeit derzeit immer wieder auf dem Prüfstand stehen, stellt sich auch die Frage, welchen Stellenwert die Arbeit generell im Leben von Fachkräften einnimmt. Sich wandelnde kulturelle und soziale Erwartungen definieren möglicherweise die Rolle des Jobs im Leben neu oder werden immer wieder hinterfragt (...). Ist Arbeit mehr als nur ein Broterwerb? Mit 62,5 % gibt eine deutliche Mehrheit der Fachkräfte an, dass der Beruf `nur ein Job`, aber keine Berufung sei. Hier lohnt sich jedoch ein differenzierter Blick auf das Alter der Befragten: Dient der Beruf in den jüngeren Zielgruppen mehrheitlich als Mittel zum Zweck der Existenzsicherung, so ändert sich dies mit zunehmendem Alter. Vor allem die älteren Berufstätigen verbinden ihre Tätigkeit vermutlich stärker mit Leidenschaft, Hingabe und einem tieferen Sinn bzw. der Erfüllung eines Lebenszwecks.“¹⁵

Für die künftige Fachkräftesicherung im Wetteraukreis ist es auch weiterhin von zentraler Bedeutung, für die vielfältigen Zielgruppen im Arbeitsmarkt (Beschäftigte aus dem Ausland, Ältere, Arbeitslose, Frauen, Menschen mit Behinderungen, Studienabbrechende oder Quereinsteigende sowie junge Menschen und Erwachsene, die von Bildungsungleichheit betroffen sind) passgenaue Angebote zu schaffen.

¹⁵ [Kooperationsstudie Meine Stadt Teil 1 Whitepaper Arbeitswelt von morgen 2024.pdf](#) Folien: 7,9

5 VERZEICHNISSE

5.1 LITERATURVERZEICHNIS:

- <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/teilzeit-berufsausbildung>
- Elisabeth Hoffmann (Hrsg.). Konrad-Adenauer Stiftung- Policy Paper II: „Jugendberufsagenturen - Gemeinsam mehr erreichen <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html>
- <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html>
- Stefan Schuld, Tobias Gromes: Operatives Programm Jobcenter Wetterau 2025
- Zwischenbericht der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Swaantje Mika Jobcenter Wetterau zum AQB Projekt ViTA

5.2 ABBILDUNGSVERZEICHNIS:

- **Abbildung 1:** Karte der Kreisentwicklung Wetteraukreis: Bevölkerungsentwicklung in der Wetterau
- **Abbildung 2:** Beispiel des Wetteraukreises JBA Tourplan; Quelle <https://www.jugendberufsagentur-wetterau.de/unterwegs-in-der-wetterau>
- **Abbildung 3:** Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Abteilung Arbeit, Referat III 6 (Arbeitsmarktförderung und SGB II) Strukturdaten Wetteraukreis 2023 S. 9
- **Abbildung 4:** Operatives Programm Jobcenter Wetterau 2025 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II nach Merkmalen S. 8

5.3 TABELLENVERZEICHNIS:

Tabelle: IWAK - 41. Hessischer Regionaldatenreport April 2024 Indikatoren zur Einschätzung regionaler Arbeitsmarktlagen in Hessen

5.4 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS:

- AA - Agentur für Arbeit
- ABZ – Ausbildungszentrum
- AG- Arbeitsgruppe
- AgoV- arbeitgeberorientierter Arbeitsvermittler
- AG- S Arbeitgeberservice
- AnoV- arbeitnehmerorientierter Arbeitsvermittler
- AQB- Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget
- ASA Flex - Assistierte Ausbildung (*Flex-flexibel*)

- AsylbLG – Asylbewerberleistungsgesetz
- BaE - Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
- BCA - Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- BWHW – Bildungswerk der hessischen Wirtschaft
- EAA - Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
- ELB - Erwerbsfähige Leistungsbeziehende
- e.V. – Eingetragener Verein
- FSJ – Freiwilliges Soziales Jahr
- GmbH- Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Gsm - Gemeinsam selber machen
- HWK- Handwerkskammer
- ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
- IHK – Industrie und Handelskammer
- IK – Integrationskurs
- IWAK - Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
- JBA - Jugendberufsagentur
- JCW – Jobcenter Wetterau
- KD - Kundinnen, Kunde
- KKD – Kundenkontaktdichte
- OloV- Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule Beruf
- QuABB - Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule
- RDW – Regionale Dienstleitungen Wetterau
- SGB - Sozialgesetzbuch
- UN - United Nations (Vereinte Nationen)
- ViTA - Vermittlung in Teilzeit-Ausbildung
- VHS – Volkshochschule
- WK – Wetteraukreis